

A munkaerőmegtartás területeinek vizsgálata

Kovács Bernadett

Vezetés és szervezés mesterképzési szak, levelező munkarend

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Belső témavezető: Dr. Tóth Katalin, egyetemi adjunktus, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Szakdolgozatomban arra kerestem a választ, hogy a munkaerőmegtartási törekvések hogyan járulnak hozzá a lojalitás és szervezeti célok eléréséhez, a kapcsolódó szakirodalom feldolgozása során. Ezenkívül kérdőíves kutatást indítottam humán erőforrás és egyéb szellemi munkatársak körében, amelyben felmértem az általuk tapasztaltakat, továbbá elsősorban az ipar, bányászat, energia, gyártóipar, illetve informatikai, hírközlési ágazatban tevékenykedő szervezetek és más ágazatok között tapasztalható eltéréseket.

A kérdőíves kutatás értékelése alapján elmondható, hogy a munkahelyi jóllét az informatika és telekommunikáció ágazatokban inkább kiemelt fontosságú a humán erőforrás részleg részéről, mint más ágazatokban. A kutatás során a legfejlettebb szervezeti kultúrával azok a vállalkozások rendelkeztek, amelyek az ipar, bányászat, energia, gyártóipar, valamint az informatika és a hírközlés, telekommunikáció ágazatban tevékenykednek.

A munkaerőmegtartással összefüggő tényezők közül a javadalmazást a kitöltők összességében nem tartják olyan mértékben megfelelőnek, mint a leggyakrabban említett jó légkört, home office lehetőségét, modern munkakörnyezetet vagy a munka és magánélet szempontjaira fordított cég általi odafigyelést. A javadalmazással összefüggő hangsúly, illetve elégedettség csak a nyolcadik a nyújtott szolgáltatások értékelésében. Emellett a kifejezetten újdonságnak számító munkahelyi jóllétet célzó programok a tizedik helyre kerültek. A sorrend alapján látható, hogy a munkáltatók inkább olyan engedményeket nyújtanak az alkalmazottaknak, amelyeknél nem merül fel jelentős költség.

A munkahelyi bántalmazás terén a humán erőforrás munkatársak több munkahelyi bántalmazással kapcsolatos (mobbing) eset ismeretéről számoltak be, mint a többi kitöltő.

A szakirodalom és a kutatás tapasztalatai alapján elmondható, hogy a vizsgált cégek egy részénél már megjelentek a modern, munkahelyi jóllétet szolgáló intézkedések, és ötödük rendelkezik antimobbing tervvel is.

A szakdolgozatban felvetettek további kutatásra adnak lehetőséget, amelyek a nemzetközi humán erőforrás jó gyakorlatok alkalmazásával keresnek megoldást a hazai munkaerőmegtartás fejlesztésére.